

OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise

AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

AUTODIAGNOSTIC

ANALYSE DES PARCOURS POUR CONSTRUIRE DES FINS DE CARRIÈRE INDIVIDUALISÉES

Proposez-vous un entretien de fin de carrière ?



Formez-vous les personnes qui vont conduire ces entretiens à aider les salarié(e)s à construire un projet de fin de carrière : sens et visibilité ?



Prenez vous en compte dans le projet de fin de carrière :

- l'exposition aux risques et facteurs de pénibilité des postes occupés (charge physique, mentale) ?
- la motivation des personnes par rapport au poste ?
- la possibilité de mettre en œuvre les compétences acquises et développer des compétences ?



Aménagez-vous la charge de travail, les horaires, le poste en fonction des souhaits de la personne et des besoins de l'entreprise ?



Questionnez-vous les personnes en fin de carrière sur les conditions à réunir pour quelles puissent travailler plus longtemps ?



COMMUNICATION SUR L'ALLONGEMENT DE LA VIE ACTIVE ET L'IDENTIFICATION DE L'HORIZON PROFESSIONNEL

Avez-vous sensibilisé les salarié(e)s à l'allongement de la vie active ?



Avez-vous donné à vos salarié(e)s la possibilité de faire un bilan retraite ?



Avez-vous informé vos salarié(e)s sur la retraite progressive



Avez-vous informé vos salarié(e)s sur les dispositions nouvelles en matière de retraite ?



Interrogez-vous vos salarié(e)s sur leur horizon professionnel ?



AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI EN FIN DE CARRIÈRE		-	+
Avez-vous identifié avec les représentants du personnel CE et CHSCT les possibilités d'aménagement de fin de carrière et les postes prioritaires ?			
Favorisez-vous le travail à temps partiel choisi en finançant les cotisations de retraite sur la base d'un temps plein ?			
Favorisez-vous l'affectation des personnes en fin de carrière sur les postes à pénibilité moindre quand c'est nécessaire ?			
Favorisez-vous des mobilités sur des postes plus proches du domicile ou avec des horaires non décalés quand cela est possible ?			
Permettez-vous l'utilisation du compte épargne temps par les salarié(e)s pour alléger leurs horaires de travail ?			
Favorisez-vous la capitalisation et le transfert des compétences dans le cadre de tutorat en fonction des besoins de l'entreprise ?			
Proposez-vous des missions définies qui valorisent l'expérience : expertise, études, représentation ?			
Pratiquez-vous le temps partagé entre plusieurs employeurs par rapport à l'apport d'une expertise pointue ?			
Privilégiez-vous un système de rémunération lié à la responsabilité et non uniquement à l'ancienneté			

ACCOMPAGNEMENT DES DÉPARTS		-	+
Proposez-vous des stages de formation, sur la base du volontariat, pour développer un projet de retraite ?			
Mobilisez-vous les services sociaux pour qu'ils aident les salarié(e)s dans la préparation de leur départ ?			
Donnez-vous des informations sur la vie associative ?			
Maintenez-vous l'accès aux œuvres sociales de l'entreprise ?			
Favorisez-vous le retour dans l'entreprise dans le cadre de missions ponctuelles : formation, conseil, témoignage, parrainage, tutorat externe,			